

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DES ENTREPRISES
DU SECTEUR DE L'EAU POTABLE
ET DE L'ASSAINISSEMENT LIQUIDE**

S O M M A I R E

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

8

CHAPITRE I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

8

Article 1 : Objet

8

Article 2 : Champ d'application

8

CHAPITRE II : DUREE, ADHESION, EXTENSION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

8

Article 3 : Durée

8

Article 4 : Adhésion

8

Article 5 : Extension de la Convention aux acquéreurs éventuels

8

Article 6 : Dénonciation et révision

9

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR

9

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

9

Article 8 : Communication par panneaux d'affichage

9

TITRE III : REPRESENTATION DU PERSONNEL

10

CHAPITRE I : DELEGUES DU PERSONNEL

10

Article 9 : Elections

10

Article 10 : Fonctions et attributions

10

Article 11 : Compétences

10

Article 12 : Licenciement, suspension et mutation d'un délégué du personnel

10

CHAPITRE II : REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS AU SEIN DES ORGANES PARITAIRES ET DE GESTION

10

Article 13 : Organes paritaires - principe général

11

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL

11

CHAPITRE I : DEFINITION, FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

11

Article 14 : Définition du contrat de travail

11

CHAPITRE II : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

11

Article 15 : Conditions d'embauche

11

Article 16 : Priorités d'embauche

11

Article 17 : Formalisation d'embauche

12

Alinéa 1 : Généralités

Alinéa 2 : Durée d'embauche

Alinéa 3 : Lieu de travail	
Alinéa 4 : Période d'essai	
Alinéa 5 : Confirmation d'embauche	
<u>Article 18</u> : Classement à l'embauche	13

CHAPITRE III : EXECUTION 13

<u>Article 19</u> : Promotion	13
<u>Article 20</u> : Modalités et principes d'avancement	14
<u>Article 21</u> : Commission interne d'avancement et de reclassement	14

- a) Composition :
- b) Fonctionnement :

<u>Article 22</u> : Commission paritaire de conciliation en matière de reclassement	15
<u>Article 23</u> : Modification des clauses du contrat de travail	15
<u>Article 24</u> : Emploi provisoire à un poste inférieur	15
<u>Article 25</u> : Intérim	16
<u>Article 26</u> : Changement de fonctions des femmes en état de grossesse.	16
<u>Article 27</u> : Affectation	16
<u>Article 28</u> : Changement de résidence d'une ville à une autre	16
<u>Article 29</u> : Mise à disposition	16
<u>Article 30</u> : Clause de non concurrence	17

CHAPITRE IV : DISCIPLINE 17

<u>Article 31</u> : Règlement intérieur	17
<u>Article 32</u> : Conseil de discipline	17

CHAPITRE V : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 17

<u>Article 33</u> : Définition et causes	17
<u>Article 34</u> : Absences pour maladies professionnelles et accident de travail	17
<u>Article 35</u> : Absences pour maladies non professionnelles	18

- a) - Conditions
- b) - Effets

<u>Article 36</u> : Absences pour activités syndicales et stages de formation syndicale et d'éducation ouvrière.	19
<u>Article 37</u> : Détachement	20

CHAPITRE VI : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 20

<u>Article 38</u> : Modalités	20
<u>Article 39</u> : Durée du préavis	20
<u>Article 40</u> : Déroulement du préavis	20
<u>Article 41</u> : Indemnité compensatrice de préavis	21
<u>Article 42</u> : Cessation d'activité	21

Handwritten signatures and initials are present over the bottom half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



<u>Article 43</u> : Expiration du terme ou réalisation de l'objet prévu au contrat à durée déterminée	21
<u>Article 44</u> : Décès du travailleur	21
<u>Article 45</u> : Force majeure	22
<u>Article 46</u> : Démission :	22
<u>Article 47</u> : Licenciement :	22
<u>Article 48</u> : Licenciement pour motif économique	23
<u>Article 49</u> : Licenciement suite à une modification de la situation juridique de l'entreprise	23
<u>Article 50</u> : Départ négocié	23
<u>Article 51</u> : Rupture du contrat de travail du travailleur malade	23
<u>Article 52</u> : Retraite	23
1 - Retraite normale	23
a) Indemnité de fin de carrière	
b) Gratification de fin de carrière.	
2- Retraite par anticipation	24
<u>Article 53</u> : Avantages divers accordés aux retraités	25
<u>Article 54</u> : Certificat de travail	25
<u>Article 55</u> : Apprentissage et Formations Professionnelles	25
TITRE V : SALAIRES	25
<u>CHAPITRE I</u> : DISPOSITIONS GENERALES	25
<u>Article 56</u> : Dispositions générales	25
<u>Article 57</u> : Paiement des salaires	25
<u>CHAPITRE II</u> : AUTRES ELEMENTS DE SALAIRE	26
<u>Article 58</u> : Heures supplémentaires	26
<u>Article 59</u> : Prime d'ancienneté	26
<u>Article 60</u> : Prime de productivité	27
<u>Article 61</u> : Prime de caisse	27
<u>Article 62</u> : Indemnité de panier	27
<u>Article 63</u> : Indemnité de non logement	27
<u>Article 64</u> : Indemnité de transport	28
<u>Article 65</u> : Changement de la ville de résidence	28
<u>Article 66</u> : Gratifications	28
a)- Gratifications	28
b)- Prime d'intéressement :	28
c)- gratifications particulières :	28
1- Médaille d'honneur du travail	28
2- Distinctions honorifiques dans les ordres nationaux	
<u>Article 67</u> : Autres Indemnités et Primes :	29
a) Indemnité de fonction,	
b) Indemnité de représentation,	
c) Indemnité de responsabilité,	
d) Indemnité d'entretien véhicule,	

e) Indemnité deux (2) roues.

TITRE VI : CONDITIONS DE TRAVAIL

29

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

29

Article 68 : Durée du travail – récupération – heures supplémentaires

29

Article 69 : Travail des jeunes

30

CHAPITRE II : INTERRUPTION DU TRAVAIL

30

Article 70 : Interruptions collectives du travail

30

Article 71 : Fêtes légales, civiles et religieuses

30

Article 72 : Rémunérations des jours fériés

30

Article 73 : Interruptions individuelles

30

Article 74 : Allocation de congé

31

Article 75 : Indemnité compensatrice de congé

32

Article 76 : Permissions et absences

32

1) - Congés supplémentaires d'ordre familial.

32

2) - Absences exceptionnelles justifiées

33

3) - Absences injustifiées

33

CHAPITRE III : PERMANENCE - ASTREINTE

33

Article 77 : Permanence

33

Article 78 : Astreinte totale

33

Article 79 : Astreinte partielle

34

CHAPITRE IV : VOYAGES, TRANSPORT ET DEPLACEMENTS

34

Article 80 : Voyages et transports

34

Article 81 : Moyens de transport

35

a) A l'intérieur du territoire national :

b) A l'extérieur du territoire national

Article 82 : Transport des bagages

36

Article 83 : déplacements

37

Article 84 : Frais de mission

37

Article 85 : L'indemnité kilométrique

38

Article 86 : Congé de détente

38

Article 87 : Logement

39

CHAPITRE V : AVANTAGES DIVERS

39

Article 88 : Eau et électricité

39

1-Fourniture d'eau

2- Fourniture d'électricité

Article 89 : Contingent d'eau et d'électricité

40

Article 90: Prise en charge au titre de la fonction et de l'astreinte

40

1) En raison de la fonction

40

2) En raison de l'astreinte

<u>Article 91</u> : Prise en charge des branchements d'eau et d'électricité	40
<u>Article 92</u> : Suppression en cas de fraude	41
<u>Article 93</u> : Protection Sociale	41
<u>Article 94</u> : Véhicule de fonction et de service	41
<u>Article 95</u> : Transport des travailleurs	41
TITRE VII : HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	42
<u>Article 96</u> : Dispositions générales	42
<u>Article 97</u> : Organisation médicale et sanitaire	42
<u>Article 98</u> : Assurance maladie	42
<u>Article 99</u> : Vêtements de travail	43
<u>Article 100</u> : Cantine	43
TITRE VIII : DIFFERENDS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS DE TRAVAIL	43
<u>Article 101</u> : Différends collectifs	43
<u>Article 102</u> : Différends individuels	43
<u>Article 103</u> : Commission paritaire d'interprétation, de conciliation et d'arbitrage	
TITRE IX : ŒUVRES SOCIALES ET ACTIVITES SPORTIVES ET CULTURELLES	44
CHAPITRE I : AIDE ET SOLIDARITE AUX AGENTS	44
<u>Article 104</u> : Mutuelle	44
<u>Article 105</u> : Activités culturelles et sportives	44
CHAPITRE II : AUTRES PRESTATIONS ET AIDES	44
<u>Article 106</u> : Prestations en cas de mariage et de naissance	44
<u>Article 107</u> : Prestations en cas de décès	45
<u>Article 108</u> : Participation aux fêtes collectives	45
<u>Article 109</u> : Cadeaux de Noël	45
<u>Article 110</u> : Economat et Coopérative d'Achat	45
<u>Article 111</u> : Accès au crédit auprès des institutions financières et autres acquisitions	45
<u>Article 111</u> : Accès au crédit auprès des institutions financières et autres acquisitions	45
TITRE X : DISPOSITIONS FINALES	45
<u>Article 112</u> : Prise d'effet de la Convention	45
<u>Article 113</u> : Avantages acquis	46
Signataires	47
ANNEXES :	
Annexe I : Classification professionnelle des emplois	48
Annexe II : Grille de salaires du secteur de l'eau potable et de l'assainissement liquide	61

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT LIQUIDE

ENTRE :

Le groupe d'entreprises composé de :

- Camerounaise des Eaux (CDE) ;
- Cameroon Water Utilities Corporation (CAMWATER).

Désigné dans la suite des présentes par "L'EMPLOYEUR"

D'une part,

ET :

Le groupe des syndicats représentant les travailleurs du secteur de l'eau potable et de l'assainissement liquide composé de :

- Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs de l'Energie Electrique et de l'Eau du Cameroun (FENSTEEEC) ;
- Syndicat National des Travailleurs du Secteur Eau et Activités Connexes du Cameroun (SYNATSEACC) ;
- Syndicat National Indépendant de l'Eau (SNIE).

Désigné dans la suite des présentes par "Le TRAVAILLEUR",

D'autre part,

Sous la présidence de Monsieur YAPELE Raymond, Directeur des Relations Professionnelles, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1 : Objet

La présente Convention régit les rapports professionnels entre l'employeur et les travailleurs des entreprises opérant dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement liquide sur toute l'étendue de la République du Cameroun.

Article 2 : Champ d'application

Sont considérées entre autres comme activités principales des entreprises visées ci-dessus, la construction, l'exploitation et l'entretien :

- Des ouvrages et des stations de captage et d'adduction d'eau potable ;
- des stations de traitement d'eau ;
- des équipements et des services de fourniture et de commercialisation de l'eau potable ;
- des ouvrages de stockage et des réseaux de transport et de distribution de l'eau potable ;
- des stations et ouvrages de transport et d'épuration des eaux usées.

L'ensemble des travailleurs est soumis à la présente Convention, sauf dispositions particulières plus favorables.

Au sens de la présente Convention, le terme « travailleur » est celui défini par l'article 1^{er} alinéa 2 de la Loi N° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail.

Les annexes dont la liste figure au sommaire font partie intégrante de la présente Convention.

CHAPITRE II : DUREE, ADHESION, EXTENSION, DENONCIATION ET REVISION DE LA CONVENTION

Article 3 : Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne peut être révisée partiellement ou totalement qu'après un délai minimum de trois (03) ans.

Article 4 : Adhésion

Toute organisation syndicale des travailleurs ou d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement, non partie à une autre convention collective peut adhérer à la présente Convention collective dans les formes et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Cette adhésion prend effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe de la juridiction compétente.

Le nouvel adhérent acquiert les droits et obligations des parties contractantes.

Article 5 : Extension de la Convention aux acquéreurs éventuels

Au cas où le capital de l'employeur serait ouvert ou cédé à d'autres personnes physiques ou morales, privées ou publiques, nationales ou étrangères, la présente Convention continue à s'appliquer à l'entreprise et/ou aux nouvelles entités pouvant en découler comme à toutes les entreprises du secteur eau.

Article 6 : Dénonciation et révision

La révision est faite après dénonciation par l'une des parties. La partie prenant l'initiative doit notifier à l'autre partie, en même temps que la lettre recommandée de dénonciation, un projet de nouvelle rédaction du ou des articles dont elle demande la révision.

La dénonciation par l'une des parties contractantes constitue courant sur trois (03) mois, signifié à l'autre partie par lettre recommandée.

Dépôt de la dénonciation est fait en quatre (04) exemplaires originaux, datés et signés au près du Greffe du Tribunal de Première Instance du lieu de signature de la Convention et au Ministère en charge des questions de travail. La partie qui dénonce la Convention doit faire connaître également à l'autre partie le numéro d'enregistrement et la date de dépôt au Greffe dudit Tribunal.

Une commission mixte paritaire constituée conformément à la loi et présidée par un représentant de l'Administration du travail, se réunit dans un délai qui ne dépasse pas trois (03) mois après réception de la lettre recommandée afin de discuter de la révision demandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lockout à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation.

La présente Convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'un avenant ou d'une nouvelle Convention.

Dans le cas où aucune entente ne peut être faite entre les deux parties à la suite de la dénonciation de la Convention, le différend est soumis à la procédure d'arbitrage prévue par la réglementation en vigueur.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties reconnaissent la liberté, aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la procédure instituée pour le règlement des différends nés de l'application de la présente Convention.

Article 8 : Communication par panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des délégués du personnel, représentants des travailleurs, pour leurs communications. Ils sont placés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel, ou à un autre endroit jugé favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un délégué du personnel après soumission au chef d'entreprise pour vérification du caractère professionnel.

TITRE III : REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 9: Élections

Les délégués du personnel sont élus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 10 : Fonctions et attributions

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire du travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

Ce temps doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles que définies par les textes en vigueur.

Les attributions du délégué du personnel sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur. Les délégués suppléants bénéficient des mêmes dispositions quand ils sont appelés à assister aux réunions ou à remplacer un délégué dans les cas prévus par la législation.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel les moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et notamment ceux prévus par la loi.

Article 11 : Compétences

La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Article 12 : Licenciement, suspension et mutation d'un délégué du personnel

Tout licenciement, suspension et/ou mutation d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant ne peut être effectué que selon les formes prévues par la législation en vigueur.

CHAPITRE II : REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS AU SEIN DES ORGANES PARITAIRES ET DE GESTION

Article 13: Organes paritaires - principe général

Les parties s'engagent à mettre en place les organes paritaires et les commissions spécialisées prévues par la législation en vigueur et par la présente Convention collective dès sa signature.

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DEFINITION

Article 14 : Définition du contrat de travail

Au sens des présentes dispositions, le contrat de travail est un accord conclu entre l'employeur et le travailleur et par lequel celui-ci s'engage à mettre son activité professionnelle au service de l'employeur moyennant rémunération.

CHAPITRE II : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 : Conditions d'embauche

Tout candidat à l'embauche doit satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- être déclaré apte au travail pour lequel il est destiné par un médecin désigné par l'employeur ;
- être titulaire d'un diplôme reconnu par l'Etat camerounais ou d'une qualification requise pour l'emploi postulé ;
- avoir subi avec succès l'éventuelle épreuve d'embauche organisée par l'employeur, visant à déterminer s'il possède les connaissances et aptitudes suffisantes pour occuper le poste à pourvoir ;
- être libre de tout engagement avec l'éventuel dernier employeur.

Article 16 : Priorités d'embauche ou de réembauche

1/ Pour pourvoir aux emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise, sous réserve que leurs qualifications professionnelles correspondent au niveau professionnel des postes à pourvoir.

En cas d'affectation à un poste de catégorie supérieure, le travailleur peut être soumis à une période probatoire prévue pour la catégorie d'emploi en question dans les conditions de rémunération d'intérim.

Si la période probatoire ne s'avère pas satisfaisante, le travailleur est réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation.

2/ Le travailleur congédié pour suite de suppression d'emploi conserve, pendant deux (02) ans, la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

De même, le travailleur qui a été embauché temporairement en une ou plusieurs fois pour

une période supérieure à trois (03) mois, dans le courant d'une année calendaire, a priorité d'engagement dans le même emploi pendant une période d'un an après son dernier engagement.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à l'entreprise tout changement d'adresse survenu après son départ de l'entreprise.

En cas de vacance de poste l'entreprise avise l'intéressé, par lettre recommandée, avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Celui-ci doit se présenter ou faire connaître sa réponse à l'entreprise dans un délai maximum égal au délai de préavis de sa catégorie, à compter de l'expédition de la lettre.

3/ Dans chaque entreprise, le personnel est tenu informé, par voie d'affichage et autres moyens de communication, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles peuvent être classés ces emplois.

4/ Les employeurs ayant en leur sein des personnels expatriés s'engagent à mettre en œuvre, une gestion des ressources humaines privilégiant les compétences nationales, en nommant en priorité à des postes de responsabilité, le personnel camerounais d'encadrement à égalité de compétence et de qualification.

5/ Sans préjudice des cas prévus par la loi, la priorité d'embauche est accordée aux enfants des travailleurs retraités ou décédés et à compétence égale.

Article 17 : Formalisation d'embauche

1/ Généralités

Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent dans l'entreprise est constaté par écrit. Le contrat de travail précise obligatoirement :

- l'identité du travailleur, à savoir : ses noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance adresse et nationalité ;
- la date de prise d'effet de l'engagement ;
- la durée du contrat ;
- la nature de l'emploi occupé ;
- la catégorie professionnelle et l'échelon à l'engagement ;
- le montant du salaire et, le cas échéant, les primes et avantages alloués au travailleur à l'engagement ;
- le lieu d'embauche et le lieu initial d'exécution des prestations ;
- la durée de la période d'essai.

2/ Durée d'embauche

Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent au sein de l'entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

3/ Lieu de travail

Compte tenu de l'activité exercée par l'employeur, le travailleur peut être appelé à effectuer les prestations à n'importe quel lieu de la République du Cameroun.

Dans ce cas, les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront appliquées au travailleur.

4/ Période d'essai

L'engagement du travailleur peut comporter une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit. La durée de la période d'essai varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur et est fixée ainsi qu'il suit :

1^{ère} et 2^e catégories : quinze (15) jours ;
de la 3^e à la 6^e catégorie : un (01) mois ;
de la 7^e à la 9^e catégorie : deux (02) mois ;
De la 10^e à la 12^e catégorie : trois (03) mois.

La période d'essai est renouvelable une fois. Elle peut être réduite dans le cas où le travailleur nouvellement engagé donnerait entière satisfaction dans le poste qui lui a été confié.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir, au moins le salaire de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir. Les parties ont la possibilité réciproque de rompre l'engagement sans indemnité, ni préavis.

5/ Confirmation d'embauche

A l'expiration de la période d'essai, et dans la mesure où celui-ci a été satisfaisant, l'employeur remet au travailleur, dans un délai maximum de cinq (05) jours une lettre de confirmation d'embauche.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'engager à des conditions autres que celles stipulées dans le contrat de travail, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement et la rémunération projetés ainsi que tous les autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur s'il accepte ces conditions.

Article 18: Classement à l'embauche

Les travailleurs sont classés selon les dispositions de la "classification nationale type" et de la présente convention, en fonction :

- de leur emploi ;
- du classement de leur poste dans l'organigramme de l'entreprise.

CHAPITRE III : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19: Promotion

La promotion consiste au passage d'un poste de catégorie inférieure à un poste de catégorie supérieure sur décision de l'employeur. Elle est subordonnée notamment à :

- la vacance d'un poste ;
- la réussite aux éventuelles évaluations organisées par l'employeur ;
- la détention des brevets, certificats ou diplômes requis pour ce poste ;
- l'expérience professionnelle.

L'employeur s'engage à mettre en place, en concertation avec les travailleurs, des mécanismes de gestion des carrières des personnels.

Un travailleur en service affecté à un nouvel emploi d'un classement hiérarchique supérieur

peut être soumis à une période d'essai prévue pour la catégorie d'emploi en question.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Au cas où l'essai est satisfaisant, le travailleur est immédiatement reclassé dans la catégorie correspondant à l'emploi.

A compétence égale, priorité est donnée aux agents les plus anciens pour occuper les postes à pourvoir.

Article 20 : Modalités et principes d'avancement

L'avancement d'un agent se fait soit automatiquement suivant les principes énoncés dans la présente Convention, soit sur proposition de la commission interne d'avancement et reclassement et sur décision discrétionnaire de l'employeur.

Le passage d'un échelon à un autre se fait au choix de l'employeur tous les deux (02) ans. Toutefois, après quatre (04) ans dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est automatique.

Le passage d'une catégorie à une autre peut se faire, suivant les besoins de l'entreprise :

- suite à des tests d'aptitude, pour le détenteur de nouveaux diplômes dans sa filière d'activité ;
- à l'issue d'une formation qualifiante décidée et organisée par l'entreprise ;
- en récompense d'une compétence prouvée.

Article 21 : Commission interne d'avancement et de reclassement

La Commission interne d'avancement et de reclassement, qui se tient tous les deux (2) ans, statue sur :

- les dossiers d'avancement et de reclassement dans l'échelle catégorielle ;
- les modalités et niveaux de classement dans les différentes filières tels que définis et prévus aux annexes.

Elle fixe ses modalités de fonctionnement et est également compétente pour :

- veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de reclassement ;
- assurer une juste adéquation des salaires et avantages qui y sont attachés ;
- statuer sur les requêtes et demandes de reclassement, avant la saisine de la Commission Paritaire prévue à l'article 22.

a) Composition :

Composée suivant le principe paritaire des représentants de l'entreprise et des travailleurs, elle est présidée par un représentant du Directeur Général.

b) Fonctionnement :

Les réunions donnent lieu obligatoirement à un procès-verbal cosigné par les membres.

L'employeur prépare et soumet à la Commission les dossiers d'avancement et de reclassement.

L'employeur a l'obligation de présenter tous les dossiers en instance à la Commission qui analyse et émet un avis motivé.

Article 22 : Commission paritaire de conciliation en matière de reclassement

Si le travailleur qui conteste auprès de l'employeur son reclassement en catégorie dans la hiérarchie professionnelle en tenant compte de la fonction qu'il occupe et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission Paritaire de Conciliation en matière de reclassement.

Article 23 : Modification des clauses du contrat de travail

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise entraînant des suppressions d'emplois, l'entreprise peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, comportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail est considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles de préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention, en cas de licenciement.

Le Travailleur licencié pour suppression d'emplois par suite de difficultés économiques ou de réorganisation de l'entreprise, conserve pendant deux (02) ans la priorité pour réoccuper son emploi au cas où celui-ci venait à être rétabli. Il est entendu qu'un Travailleur qui aurait accepté d'occuper un emploi inférieur serait réintégré dans son emploi précédent, si celui-ci venait à être rétabli.

Au cas où après consolidation d'une blessure ou d'une maladie professionnelle le travailleur ne serait plus à même de reprendre son service ou de l'assurer dans des conditions normales, l'entreprise recherche la possibilité de recaser l'intéressé dans un autre emploi. Dans ce dernier cas, le travailleur conserve son ancien classement, à titre personnel, ainsi que les avantages dont il bénéficiait dans son ancien emploi.

Article 24 : Emploi provisoire à un poste inférieur

En cas de nécessité de service, l'employeur peut affecter momentanément un travailleur à un poste inférieur à celui de son classement habituel. Dans ce cas et par dérogation à l'article 56 de la présente Convention, le travailleur conserve le bénéfice du salaire perçu précédemment. En tout état de cause, la période d'emploi à ce poste ne doit pas excéder six (06) mois, sauf cas de force majeure.

Au delà de ce délai, le maintien du travailleur dans l'entreprise audit poste doit faire l'objet d'une négociation d'accord parties et en cas de désaccord la rupture du contrat est réputée intervenir du fait de l'employeur avec toutes les conséquences de droit.

Si ce changement intervient dans le cadre d'une restructuration ou pour éviter le chômage,

les parties se conforment aux dispositions de l'article 40 du code du Travail.

Article 25 : Intérim

L'intérim est l'affectation temporaire du travailleur à un poste provisoirement inoccupé.

Durant l'intérim à un poste supérieur, le travailleur perçoit en même temps que son salaire, une indemnité égale à la différence entre le salaire de sa catégorie et celui de l'emploi qu'il occupe. L'employeur doit notifier par écrit au travailleur appelé à assumer provisoirement un emploi d'un classement supérieur au sien :

- l'ordre d'assurer l'intérim ;
- la limite de ses responsabilités ;
- les avantages pécuniaires attachés à ce poste.

La période d'intérim ne peut excéder six (06) mois consécutifs. Passé ce délai, le travailleur est d'office confirmé à ce poste.

Article 26 : Changement de fonctions des femmes en état de grossesse.

Le travailleur de sexe féminin en état de grossesse, affecté à une autre fonction en raison de son état, conserve le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de ce changement.

Article 27 : Affectation

Aucun travailleur ne peut refuser une mutation dans l'entreprise hors du lieu habituel de travail, sauf dans l'un des cas ci-après :

- le travailleur présentant des problèmes de santé dûment constatés par un certificat médical conforme d'un Médecin agréé, avec examen complémentaire éventuel d'un spécialiste si l'employeur le demande, les frais étant pris en charge par ce dernier ;
- le travailleur étant à cinq (05) ans de sa mise à la retraite ;
- le travailleur ayant au moins cinq (05) enfants à charge âgés de moins de seize (16) ans ;
- le travailleur ayant au moins cinq (05) enfants à charge âgés de moins de vingt cinq (25) ans et scolarisés ;
- le travailleur ayant des enfants handicapés sans condition d'âge.

Article 28 : Changement de résidence d'une ville à une autre

Les travailleurs sont considérés comme ayant changé de résidence s'ils sont affectés définitivement à une ville autre que celle où ils travaillaient avant leur changement de résidence.

Ils perçoivent une indemnité de mutation (ou indemnité de changement de résidence) et suivant les cas, une prime d'isolement.

En aucun cas, le travailleur ne peut solliciter plus d'un changement de résidence tous les cinq (05) ans sauf cas exceptionnel dûment motivé.

En outre, un Travailleur ne peut normalement changer de résidence pour une période inférieure à six (06) mois.

Article 29 : Mise à disposition

L'employeur peut proposer au travailleur une affectation dans une de ses filiales à l'étranger

ou au Cameroun. Les conditions d'emploi et de rémunération liées à cette affectation seront fixées d'accord parties.

Article 30 : Clause de non concurrence

Sauf stipulation contraire du contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les secrets professionnels.

La limite à la restriction de l'activité professionnelle obéit aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE IV : DISCIPLINE

Article 31 : Règlement intérieur

Le règlement intérieur est établi conformément aux dispositions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Il précise les règles assurant le bon fonctionnement de l'entreprise et s'impose à tous les travailleurs.

Article 32: Conseil de discipline

Il est créé au sein de l'entreprise un Conseil de discipline chargé:

- de statuer, sur les demandes de sanctions exprimées par la hiérarchie du travailleur en examinant les faits ;
- d'entendre l'intéressé ;
- d'émettre un avis ou une proposition de sanction conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

La composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil de discipline sont fixés par un texte particulier.

CHAPITRE V : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 33 : Définition et causes

Il y a suspension du contrat de travail lorsque les parties liées par ce contrat sont dispensées momentanément d'exécuter leurs obligations en tout ou partie. Les causes et les effets de cette suspension sont ceux prévus par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Article 34 : Absences pour maladies professionnelles et accident de travail

Le contrat du travailleur victime d'un accident ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation ou reprise de travail.

Le régime de prise en charge varie en fonction du type d'invalidité ou d'incapacité.

1. Cas d'invalidité temporaire,

L'employeur :

- préfinance les frais médicaux, pharmaceutiques, d'hospitalisation et se fait rembourser par l'organisme de sécurité sociale ou tout autre organisme assureur ;
- verse une indemnité journalière légale en plus d'une allocation complémentaire calculée de manière à lui assurer son ancien salaire.

2. Cas d'invalidité permanente :

- Invalidité permanente partielle :

Le travailleur accidenté reçoit directement de l'employeur tout son salaire jusqu'à la perception de la rente, du capital ou de l'allocation légale qui lui est due au titre de son accident de travail.

- Invalidité permanente totale :

Indépendamment des indemnisations légales et conventionnelles ci-dessus, l'employeur verse au travailleur une allocation unique de réadaptation sociale, égale à quatre (04) mois de salaire.

Article 35 : Absences pour maladies non professionnelles

a) - Conditions

Le travailleur malade doit faire constater son état par un service médical agréé par le Ministère en charge de la santé et confirmé par le médecin de l'entreprise dans un délai de deux (02) jours ouvrables.

Sauf cas de force majeure, il doit avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de trois (03) jours ouvrables suivant la date de l'absence.

Un certificat médical doit être produit dans un délai maximum de six (06) jours à compter du premier jour de l'indisponibilité ou de dix (10) jours ouvrables dans le cas où le travailleur se trouverait en congé.

Si le travailleur gravement malade ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et éventuellement le médecin pour constater la maladie.

b) - Effets

Le contrat du travailleur atteint d'une maladie non professionnelle est suspendu jusqu'à guérison de cette maladie, dans la limite de deux (02) ans.

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie non professionnelle reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans la présente Convention :

Temps de présence dans l'entreprise	DUREE DU VERSEMENT		
	Du plein salaire	Des ¾ de salaire	Du ½ salaire
Moins d'un an de présence	3 mois		
D'un an à 5 ans	4 mois	4 mois	
De 6 ans à 10 ans	5 mois	5 mois	4 mois
De 11 ans à 15 ans	6 mois	6 mois	5 mois
De 16 ans à 20 ans	7 mois	7 mois	6 mois
De 21 ans et plus	8 mois	8 mois	7 mois
			8 mois

L'entreprise examinera en outre avec bienveillance les situations particulières qui découleraient de maladies prolongées au-delà des périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus.

Toutefois, à l'issue de la période d'indemnisation, l'employeur peut rompre définitivement le contrat de travail du malade.

En cas de pluralité d'absences pour maladie au cours de la même année civile, le cumul des indemnisations ne peut excéder les taux indiqués ci-dessus.

Les allocations versées sont calculées sur la base du salaire catégoriel à l'exclusion des indemnités et primes liées à la fonction.

Durant les périodes d'indemnisations indiquées ci-dessus, le travailleur conserve le bénéfice des avantages en nature dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé.

Article 36 : Absences pour activités syndicales et stages de formation syndicale et d'éducation ouvrière.

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, à des stages de formation syndicale et de formation ouvrière, des autorisations d'absence peuvent leur être accordées, sur présentation dans les meilleurs délais, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que les absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences sont payées dans la limite d'un mois par année calendaire et, dans cette limite, l'absence est assimilée à un travail effectif pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

Au delà de cette limite d'absence d'un (01) mois par année calendaire, les périodes d'absences supplémentaires ne donnent droit ni à la rémunération, ni au congé, ni au règlement des prestations familiales. Elles sont déduites du temps de présence pour le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Enfin, en aucun cas, la durée d'absence non rémunérée ne peut venir en déduction des durées de congés auxquelles peut prétendre le travailleur.

Le travailleur appelé à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commission Nationale Consultative du Travail, Comité Technique d'Hygiène et de Sécurité etc.) ou devant siéger comme assesseur au Tribunal du Travail, doit communiquer à l'employeur la convocation le désignant, dès réception.

Les absences correspondantes sont payées dans les conditions normales.

Article 37: Détachement

Les contrats des travailleurs devant occuper une fonction officielle (mandats électifs, nomination à de hautes fonctions de l'Administration, etc) sont suspendus pendant la durée de l'accomplissement de ces fonctions.

Ces travailleurs conservent, pendant la durée de leur mandat, leur droit à l'avancement automatique et sont réintégrés à la fin de leur détachement.

CHAPITRE VI : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 38: Modalités

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, sous décharge.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessous.

Article 39: Durée du préavis

Sauf accord particulier au contrat individuel, la durée minimum du préavis est fixée conformément à la réglementation en vigueur comme suit :

Temps de présence dans l'entreprise	Employés / Ouvriers	Agents de Maîtrise	Cadres
Moins d'un an	1 mois	1 mois	1 mois
De 1 an à moins de 5 ans	2 mois	2 mois	3 mois
De 5 ans et au-delà	3 mois	3 mois	4 mois

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Par ailleurs, pendant la période d'essai, un travailleur peut être licencié ou donner sa démission sans préavis.

Article 40 : Déroulement du préavis

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter soit chaque jour pendant deux heures, soit deux jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces périodes d'absences dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord.

Si le travailleur est amené à rechercher du travail hors de la ville où il travaille habituellement, les heures de liberté peuvent être bloquées au début, en cours ou à la fin du préavis, à la

demande du travailleur, en accord avec l'employeur sur les périodes d'absences.

Si le travailleur, au moment de la résiliation de son engagement est responsable d'un inventaire, d'un chantier, d'un atelier, d'une opération, d'un bureau ou d'un service, il ne peut quitter son emploi, quelle que soit la durée du préavis, avant d'avoir rendu ses comptes.

Article 41 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Si à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un autre emploi, il perçoit à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir fourni toutes les justifications utiles à l'employeur, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Article 42: Cessation d'activité

La cessation d'activité a pour effet la fin du lien contractuel et la radiation du travailleur des effectifs de l'entreprise. Elle peut résulter de l'une des causes suivantes :

- l'expiration du terme ou la réalisation de l'objet prévu au contrat à durée déterminée ;
- le décès du travailleur ;
- la force majeure ;
- la volonté de l'une des parties (démission ou licenciement) ;
- le départ négocié ;
- le motif économique ;
- la maladie ;
- la retraite.

Article 43 : Expiration du terme ou réalisation de l'objet prévu au contrat à durée déterminée

Lorsque survient le terme ou la réalisation de l'objet prévu, le contrat prend fin avec paiement des salaires et indemnités, sauf renouvellement effectué dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44 : Décès du travailleur

Le contrat de travail prend fin le jour du décès du travailleur. L'employeur est tenu de verser aux ayants droit du de cujus, en plus de son salaire de présence, de ses allocations de congé et autres primes de toute nature, un capital décès.

Si au jour du décès le travailleur est âgé d'au moins cinquante cinq (55) ans et remplit les conditions d'ancienneté pour bénéficier de la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant égal à l'indemnité de fin de carrière qu'aurait perçue le travailleur en cas de cessation d'activité.

Ces indemnités sont doublées en cas de décès à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit désignés par un jugement d'hérédité devenu définitif.

Article 45 : Force majeure

En cas de rupture du contrat de travail pour une cause étrangère à la volonté des parties, imprévisible, insurmontable, rendant impossible l'exécution du contrat de travail, le travailleur bénéficiera des droits prévus en cas de licenciement, à l'exception du préavis.

Article 46: Démission :

La démission est un acte écrit par lequel le travailleur exprime à l'employeur sa volonté non équivoque de quitter définitivement l'entreprise.

Sous réserve du respect des délais et modalités du préavis, toute démission donne lieu à la liquidation par l'employeur des droits du travailleur démissionnaire conformément à la réglementation en vigueur.

Article 47 : Licenciement :

Le licenciement pour motif autre que la faute lourde entraîne pour le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (02) ans, y compris les congés, le droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le travailleur est admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'il atteint la durée de présence cumulée nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs engagements dans l'entreprise, si ses départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

Dans tous les cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs, sauf en cas de licenciement pour motif économique

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. Ce pourcentage est fixé comme suit par année de présence :

Présence dans l'entreprise	taux
De la 1 ^{ère} à la 10 ^{ème} année	30 %
De la 11 ^{ème} à la 20 ^{ème} année	35 %
De la 21 ^{ème} à la 30 ^{ème} année	45 %
De la 31 ^{ème} année et au-delà	50 %

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il sera tenu compte des fractions d'années.

Sous réserve de l'appréciation ultérieure par le Juge, en cas de faute lourde, le licenciement intervient sans préavis, ni paiement des indemnités.

Article 48 : Licenciement pour motif économique

Si en raison d'une diminution d'activité dans l'entreprise ou d'une réorganisation interne, l'employeur est amené à procéder à des licenciements conformément aux dispositions du code de travail, les travailleurs ainsi licenciés bénéficient d'une priorité de réembauche dans les conditions prévues par l'article 16(2) de la présente Convention et dans ce cas, ils conservent lors du réembauche, l'ancienneté acquise à la date du licenciement.

En plus des indemnités prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, le travailleur licencié pour motif économique perçoit une indemnité de reconversion et une prime de bonne séparation négociées d'accord parties.

Article 49 : Licenciement suite à une modification de la situation juridique de l'entreprise

S'il survient des licenciements à la suite d'une modification dans la situation juridique de l'entreprise telle que le prévoient les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, les travailleurs licenciés bénéficient des mêmes indemnités que ceux licenciés pour motif économique

Article 50 : Départ négocié

Les parties peuvent négocier les conditions de départ d'un travailleur selon des modalités à concevoir et à définir entre elles. Celles-ci ne sauraient être inférieures ou moins favorables que les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles telles que prévues dans le cas de licenciement pour motif économique.

Le départ négocié peut être individuel à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

Dans tous les cas chaque partie conserve sa liberté de décision.

Article 51 : Rupture du contrat de travail du travailleur malade

Si à l'expiration du délai de deux (02) ans prévu à l'article 35b de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée, dans la mesure des possibilités pratiques, la rupture du contrat de travail dans un délai de dix (10) jours.

Dans tous les cas de rupture de contrat de travail pour cause de maladie, l'entreprise doit faire parvenir au travailleur malade le montant des indemnités auxquelles il pourra avoir droit du fait de cette rupture (congés payés, préavis, licenciement, certificat de travail ...)

Néanmoins les indemnités de licenciement et de préavis ne sont pas dues au travailleur lorsque l'initiative de la rupture du contrat de travail provient de son fait.

Article 52: Retraite

En matière de retraite, les travailleurs bénéficient des régimes prévus par la loi instituant le régime de pensions vieillesse, d'invalidité et de décès ainsi que des avantages prévus dans la présente Convention.

1 - Retraite normale

La retraite normale intervient d'office lorsque le travailleur atteint l'âge fixé par les dispositions légales et réglementaires.

Le travailleur est informé de sa mise à la retraite par l'employeur deux (02) ans avant son départ et bénéficie dès lors de la bonification d'une catégorie.

La retraite normale ouvre droit à une pension payée par l'organisme de sécurité sociale suivant la législation et la réglementation en vigueur.

Lors de son départ à la retraite, le travailleur perçoit :

- Une indemnité de fin de carrière ;
- Une gratification de fin de carrière.

a) Indemnité de fin de carrière

Le montant est fixé pour chaque année de présence dans l'entreprise, en un pourcentage du salaire brut mensuel moyen des douze (12) mois qui ont précédé la date de départ définitif suivant le tableau ci-après :

Présence dans l'entreprise	Taux
De 1 à 15 ans	60 %
De 16 à 20 ans	70%
De 21 à 30 ans	90%
Plus de 30 ans	100%

b) Gratification de fin de carrière.

Au moment du départ à la retraite, le travailleur perçoit, en plus de l'indemnité de fin de carrière, une gratification de fin de carrière équivalant à deux (02) mois de salaire brut.

2- Retraite par anticipation

Dans le cadre de sa politique générale de l'emploi, l'employeur peut accorder le bénéfice d'une retraite par anticipation à ceux des travailleurs qui le désirent et qui ont atteint cinquante (50) ans d'âge et totalisent cent quatre vingt (180) mois de cotisations versées à l'organisme de sécurité sociale.

Dans ce cas, le travailleur doit saisir l'employeur par écrit douze (12) mois avant la date souhaitée de départ. L'employeur est tenu de lui répondre dans un délai de trois (03) mois.

Le retraité par anticipation bénéficie des avantages et prestations réservés aux retraités et prévus à l'article 53 de la présente Convention.

Lors de son départ à la retraite, il perçoit :

- Une indemnité de fin de carrière, telle que calculée ci-dessus ;
- Une prime de bonne séparation, égale au moins à quinze pour cent (15%) de l'indemnité de fin de carrière.

Article 53 : Avantages divers accordés aux retraités

L'employeur accorde au travailleur retraité les avantages et facilités prévus par les dispositions des articles 88, 89 et 97 ci-dessous.

En cas de décès du travailleur retraité, une participation aux frais d'obsèques à concurrence de cinq cent mille (500 000) FCFA est versée au conjoint, descendants ou ascendants directs, sur présentation d'un acte de décès datant de moins de trois (03) mois.

Article 54 : Certificat de travail

Tout travailleur doit recevoir, au moment de son départ de l'entreprise, un certificat de travail établi conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Au début de la période de préavis, il est remis au travailleur sur sa demande, un certificat provisoire de travail.

Article 55: Apprentissage et Formation Professionnelle

L'apprentissage est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

L'employeur s'engage dans la limite de ses moyens, à faciliter aux travailleurs l'accès aux séminaires et stages de formation professionnelle organisés au sein ou en dehors de l'entreprise.

Le travailleur en formation est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue à percevoir sa rémunération habituelle.

L'employeur délivre aux travailleurs des attestations précisant le niveau, la durée et le contenu des formations auxquelles ils ont participé avec succès dans le centre de formation professionnelle de l'entreprise. Il prend toutes les dispositions pour faire reconnaître celles-ci par l'autorité administrative et en obtenir les équivalences.

TITRE V : SALAIRES

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 56: Dispositions générales

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise et la position de celui-ci dans la classification des emplois du secteur figurant à l'annexe I de la présente Convention.

Les salaires sont fixés au mois pour l'ensemble du personnel du secteur.

La grille de salaires figurant en annexe II est appliquée à l'ensemble du personnel du secteur.

Article 57 : Paiement des salaires

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le

paiement des salaires a lieu pendant les jours ouvrables et à terme échu.

En cas de contestation sur le bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à son établissement. Il peut se faire assister par un délégué du personnel.

CHAPITRE II : AUTRES ELEMENTS DE SALAIRE

Article 58 : Heures supplémentaires

Les heures accomplies, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à majoration du salaire réel fixé conformément à la réglementation en vigueur.

Toutefois, l'employeur, peut convenir, d'accord parties avec ses travailleurs d'un forfait mensuel d'heures supplémentaires pour tenir compte des surcroîts ponctuels de travail effectué par ceux-ci en raison des nécessités de la profession.

Article 59 : Prime d'ancienneté

Dans les conditions définies par la Loi, une prime d'ancienneté est allouée à tout travailleur qui a occupé un emploi de façon continue, pour le compte de l'entreprise quel que soit le lieu de son emploi.

Le calcul de la prime est effectué au prorata du temps de présence, déduction faite de toute période de service ayant déjà été prise en compte dans la détermination d'une indemnité de licenciement effectivement payée au travailleur réembauché, sauf cas de licenciement pour motif économique.

Le temps de présence d'un travailleur dans d'autres entreprises du secteur est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un mois par année calendaire,
- absences pour congés payés et dans la limite de dix (10) jours par an pour permissions exceptionnelles prévues aux articles 33 et 76 de la présente Convention ;
- absences pour maladies non professionnelles, dans la limite de six (06) mois par année calendaire,
- absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, quelle qu'en soit la durée ;
- absences pour stages professionnels organisés ou autorisés par l'employeur

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire de base échelonné de la catégorie du travailleur. Ce pourcentage est fixé à :

- 4 % du salaire, après deux ans de service, puis,
- 2 % par année de service supplémentaire, sans plafond.

Article 60 : Prime de productivité

Une prime mensuelle dite de productivité est allouée à tous les travailleurs. Elle est fixée comme suit :

- Employés/Ouvriers : 14 %
- Agents de maîtrise : 12 %
- Cadres : 10 %

La prime de productivité est calculée sur le salaire imposable comprenant les éléments ci-après :

- salaire de base catégoriel échelonné ;
- prime d'ancienneté.

En cas d'absence au travail et quel qu'en soit le motif, cette prime est réduite au prorata du nombre de jours d'absence.

Article 61 : Prime de caisse

Les travailleurs qui ont la responsabilité temporaire ou permanente d'une caisse perçoivent une prime mensuelle fixée à dix mille francs (10.000) FCFA minimum.

Article 62 : Indemnité de panier

Tous les agents éligibles au service de quart perçoivent une indemnité journalière forfaitaire de mille (1000) francs avec un maximum de vingt six (26) jours/ mois.

Article 63 : Indemnité de non logement

Tout travailleur non logé perçoit une indemnité mensuelle dite de non logement fixée comme suit :

Libellés	Montant
Employés/Ouvriers	30 000
Agents de Maîtrise : - des catégories 7 et 8 - de la 9 ^e catégorie	38 000
Cadres	45 000
Chef de section	100 000
Chef de service	125 000
Sous Directeur et assimilés	150 000
Directeur et assimilés	200 000
	250 000

En cas d'affectation d'un employé-ouvrier ou d'un agent de maîtrise, du fait de l'employeur, le travailleur perçoit au titre de l'indemnité de non logement, vingt cinq pour cent (25%) du salaire de base échelonné majoré de l'ancienneté.

En cas de conflit entre les deux dispositions ci-dessus, il sera appliqué au travailleur la disposition la plus favorable.

Article 64: Indemnité de transport

Tout travailleur perçoit une indemnité mensuelle dite de transport fixée comme suit :

Libellés	Montant
Employés/Ouvriers	20 000
Agents de Maîtrise : - des catégories 7 et 8 - de la 9 ^e catégorie	25 000 35 000
Cadres	40 000
Chef de section	40 000
Chef de service	45 000
Sous Directeur et assimilés	50 000
Directeur et assimilés	55 000

Article 65 : Changement de la ville de résidence

Les Travailleurs affectés d'une ville à une autre pour besoin de service perçoivent une indemnité de changement de résidence ou de mutation calculée comme suit :

- les travailleurs non logés dans leur nouvelle résidence : un mois de salaire
- les travailleurs logés dans leur nouvelle résidence : un demi-mois de salaire.

Dans le cas où, pour les besoins de service, un travailleur est astreint à plusieurs changements de résidence au cours d'une période de douze (12) mois, il perçoit une majoration de l'indemnité de changement de résidence égale à :

- 50% à l'occasion du 2^{ème} changement de résidence ;
- 100% à l'occasion du 3^{ème} changement de résidence et suivants.

Article 66 : Gratifications

Il est prévu à divers titres des gratifications exceptionnelles ou particulières :

a)- Gratifications

Les travailleurs perçoivent à la fin de chaque année des gratifications de l'entreprise en tenant compte des services rendus par les travailleurs et en fonction des résultats obtenus par l'entreprise.

b)- Prime d'intéressement :

Elle est accordée aux travailleurs conformément aux dispositions du décret portant statut général des établissements publics et parapublics.

c)- gratifications particulières :

1- Médaille d'honneur du travail

A l'occasion de la remise aux travailleurs des Médailles d'Honneur du Travail, l'employeur verse aux récipiendaires, dix (10) jours avant, des gratifications s'élevant à un mois de salaire imposable par Médaille.

L'achat des médailles et les frais de constitution des dossiers sont à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, un échelon est attribué par Médaille au travailleur dès la publication de l'arrêté ministériel.

2- Distinctions honorifiques dans les Ordres Nationaux

Il est également alloué aux travailleurs bénéficiaires de distinctions honorifiques, des gratifications particulières s'élevant à un (01) mois de salaire imposable par distinction honorifique.

Article 67 : Autres Indemnités et Primes :

- a) Indemnité de fonction,
- b) Indemnité de représentation,
- c) Indemnité de responsabilité,
- d) Indemnité d'entretien véhicule,
- e) Indemnité deux (02) roues.

L'employeur peut allouer à tout travailleur, dans le cadre du contrat individuel et en fonction de son activité ou de son poste, divers autres éléments de salaire.

TITRE VI : CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 68 : Durée du travail – récupération – heures supplémentaires

La durée du travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si les fonctions d'un travailleur l'appellent à des travaux en dehors des heures normales, celles-ci sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres catégories de salariés et correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Article 69 : Travail des jeunes

Les conditions particulières de travail des jeunes sont régies conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

CHAPITRE II : INTERRUPTION DU TRAVAIL

Article 70 : Interruption collective du travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant des causes accidentelles ou de force majeure, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Toutefois, l'employeur s'assurera que les conditions de sécurité sont remplies.

Néanmoins, pendant les périodes d'interruption collective du travail, le nombre d'heures de travail susceptibles d'être considérées comme perdues au cours d'une semaine donnée est égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail et celui correspondant à la durée effective du travail.

Le travailleur qui, sur l'ordre de l'employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour l'employeur de procéder aux licenciements si l'interruption doit se prolonger.

Article 71 : Fêtes légales, civiles et religieuses

Les fêtes légales sont définies et fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 72 : Rémunérations des jours fériés

Pour le travail effectué au titre des jours fériés, le travailleur, non assujéti au système de quart, perçoit une indemnité ou bénéficie d'une récupération.

Article 73 : Interruption individuelle

Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps de service effectif doit avoir été accompli au cours de " l'année de référence ". Cette année de référence pour le calcul du temps de présence et des droits est l'année précédant le congé. Elle se situe de date en date pour tous les travailleurs, quel que soit le moment où ils prennent leur congé. Pour l'entreprise, l'année de référence est comprise entre le 1er Janvier et le 31 décembre.

Sont considérés comme temps de service effectif pour le calcul du droit au congé :

- les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles, dûment constatées par le biais d'un certificat médical,
- les périodes légales de repos de femmes en couches ;
- les absences pour maladies non professionnelles dans la limite de deux (02) ans dûment

- constatées par le biais d'un certificat médical,
- les permissions exceptionnelles prévues dans la présente Convention;
 - les absences autorisées et le temps de chômage technique conformément à la législation en vigueur.

Le travailleur acquiert droit au congé à la charge de l'entreprise après un temps de présence de douze (12) mois de service effectif à raison d'un minimum d'un jour et demi ouvrable de congé par mois. Il en est de même pour les périodes de congés pris pendant l'année de référence.

La période d'essai donne également droit au congé si celle-ci a atteint le temps de présence minimum d'un mois.

Pour les travailleurs âgés de plus de dix huit (18) ans, le nombre de jours de congé supplémentaire est augmenté conformément à la législation en vigueur.

Les mères de famille bénéficient de deux (02) jours de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge, âgé de moins de quinze (15) ans. Ce congé est d'un jour seulement si le congé principal n'excède pas six (06) jours.

Les travailleurs titulaires de Médailles des Ordres Nationaux et de la Médaille d'Honneur du Travail, qu'elle qu'en soit la classe, bénéficient d'un jour supplémentaire par Médaille et par an, et ceci dès notification.

Le travailleur décoré bénéficie en outre d'un congé payé pour la journée de remise de décoration et pour le lendemain de cette journée. Dans le cas où ces jours de congé tombent un jour férié, ils sont reportés aux jours ouvrables suivants.

Les congés sont répartis sur toute l'année. Les dates de congé sont fixées par l'employeur en tenant compte des nécessités de service.

L'employeur s'efforce en outre de tenir compte du désir des travailleurs pour la détermination des périodes de congé.

Si le travailleur le demande, la jouissance effective du congé acquis ne peut être reportée que dans la limite de deux (02) ans maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Article 74 : Allocation de congé

L'allocation est égale à $1/12^{\text{ème}}$ pour les cadres et $1/16^{\text{ème}}$ pour les employés-ouvriers et agents de maîtrise de la rémunération perçue par le travailleur au cours de la période de référence étant précisé que dans cette rémunération sont compris les traitements de congé versés au travailleur pendant la période de référence.

Cette allocation de congé correspond à une durée d'un jour et demi par mois de service effectif, c'est à dire à dix-huit (18) jours ouvrables de congé par année de service pour les employés-ouvriers et agents de maîtrise et trente (30) jours calendaires pour les cadres.

Elle est majorée, conformément aux dispositions réglementaires.

Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal multiplié par le nombre de jours de congé supplémentaire.

Allocation de congé supplémentaire = $\frac{\text{ Salaire de référence de la période } \times \text{ nombre de jours supplémentaires}}{288}$ (Nombre de jours ouvrables de travail dans l'année)

La rémunération correspondant au temps de service pris comme référence pour le calcul des allocations de congé comprend :

- les salaires ou les traitements correspondant aux heures normales de travail ainsi qu'aux heures supplémentaires effectuées par le travailleur au cours de la période de référence,
- les primes diverses (astreinte, ancienneté, etc.)
- les gratifications perçues pendant la période de référence par le travailleur,
- les avantages en nature, à l'exclusion des indemnités diverses ayant un caractère de remboursement de frais (indemnité de panier, de bicyclette, de logement, de transport, de caisse, de naissance, de mariage, de déplacement, frais médicaux...)

Article 75 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur doit être accordée en lieu et place du congé.

En aucun cas autre que celui indiqué ci - dessus, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 76 : Permissions et absences

1) - Congés supplémentaires d'ordre familial.

Des congés exceptionnels, qui ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, sont accordés aux travailleurs pour les événements familiaux suivants:

a) Premier mariage civil du travailleur après engagement dans l'entreprise :

- trois (03) jours ouvrables pour le travailleur ayant moins de cinq (05) ans d'ancienneté
- et six (06) jours ouvrables pour le travailleur ayant plus de cinq (05) ans d'ancienneté.

Ces congés exceptionnels peuvent être octroyés à nouveau :

- d'une part, en cas de remariage à la suite du décès du précédent conjoint, sous réserve que le travailleur n'ait pas d'autres conjoints au moment du remariage,
- d'autre part, pour les 2^e et 3^e mariages civils, sous réserve que chacun de ces événements familiaux ne se reproduise pas à moins de dix (10) ans du précédent.

b) décès du conjoint ou d'un descendant direct : quatre (04) jours calendaires.

c) décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : trois (03) jours ouvrables.

d) naissance d'un enfant : trois (03) jours ouvrables.

e) décès du beau - père ou de la belle - mère : un jour ouvrable.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure. Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser dès la reprise du travail.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, la durée des congés indiquée ci-dessus peut être prolongée d'accord partie. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

Ces événements familiaux doivent être justifiés par la présentation de pièces d'état civil ou d'attestations délivrées par l'autorité administrative qualifiée, dans le délai de trois (03) mois après l'événement.

2) - Absences exceptionnelles justifiées

Les absences de courte durée (inférieures à deux (02) jours), justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie d'habitation, décès, accident ou maladie d'un enfant, etc.) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ou son représentant soit informé par écrit au plus tard dans les trois (03) jours qui suivent et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

3) - Absences injustifiées

Les absences injustifiées sont sanctionnées conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise.

CHAPITRE III : PERMANENCE - ASTREINTE

Article 77 : Permanence

Le travailleur de permanence qui, sur ordre de l'employeur, se tient à la disposition de l'entreprise, sur le lieu de travail, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 78 : Astreinte totale

Un travailleur est assujéti à une astreinte dite totale lorsqu'en dehors du temps qu'il consacre journellement à son travail, il doit rester d'une façon permanente à son domicile en vue :

- d'une part, de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques,
- d'autre part, d'intervenir directement dans le cadre de ses attributions afin d'assurer la continuité du service et la sécurité.

La durée de l'astreinte porte sur sept jours, partant du vendredi à 16 heures au vendredi suivant à 16 heures.

Le travailleur bénéficie à titre d'avantages compensatoires de l'astreinte et des interventions normales :

d'une part, d'une prime d'astreinte égale à :

- 2 % du salaire réel global (heures supplémentaires exclues) du travailleur lorsque celui-ci effectue une semaine d'astreinte par mois.
- 4 % du salaire réel global (heures supplémentaires exclues) du travailleur lorsque

- celui-ci effectue deux semaines d'astreinte par mois.
- 8 % du salaire réel global (heures supplémentaires exclues) du travailleur lorsque celui-ci effectue trois semaines d'astreinte par mois.
- 10 % du salaire réel global (heures supplémentaires exclues) du travailleur lorsque celui-ci est astreint pendant la durée du mois complet.

d'autre part, du logement gratuit si le travailleur est astreint au moins une semaine par mois. Si le logement gratuit ne peut être fourni, cette prestation est remplacée par une indemnité mensuelle égale à 25% du salaire de base échelonné.

Article 79 : Astreinte partielle

Le travailleur doit rester à son domicile ; il a cependant la possibilité de s'éloigner momentanément, à condition d'avoir pris ses dispositions pour pouvoir, en cas de besoin, être alerté immédiatement en vue :

- d'une part, de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;
- d'autre part, d'intervenir directement dans le cadre de ses attributions afin d'assurer la continuité du service et la sécurité.

Le travailleur assujéti à des astreintes hebdomadaires partielles bénéficie à titre d'avantage compensatoire de l'astreinte et des interventions normales :

- d'une part, du logement gratuit lorsqu'il assure au moins deux astreintes hebdomadaires par mois. Si le logement ne peut être fourni, cette prestation est remplacée par une indemnité mensuelle, telle qu'indiqué ci-dessus ;
- d'autre part, d'une prime d'astreinte calculée de la même manière que l'astreinte totale, mais sur des taux deux fois plus faibles.

Le taux et les modalités d'attribution d'équipement ménager et d'entretien sont fixés dans le cadre des accords d'établissement.

Il est précisé en outre que lorsqu'un travailleur effectue pendant ses périodes d'astreinte des travaux n'ayant pas un caractère de dépannage, les heures de travail effectives ainsi effectuées sont compensées ou rémunérées, conformément à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE IV : VOYAGES, TRANSPORT ET DEPLACEMENTS

Article 80: Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et les membres de leurs familles ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par l'article 94 du Code de Travail au Cameroun et par le décret N° 93/573 du 15 Juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé.

D'après ces textes, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage et de transport :

- du travailleur dont le contrat entraîne ou a entraîné son déplacement du lieu de sa résidence habituelle, la résidence habituelle est celle arrêtée dans le contrat de travail ;
- du ou des conjoint(s) du travailleur et des enfants mineurs vivant habituellement avec lui quand le contrat entraîne ou a entraîné le déplacement du travailleur.

Ces frais de voyage et de transport s'entendent :

- a)- du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi.
 b)- du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle dans les cas ci-après :
- expiration du contrat à durée déterminée ;
 - résiliation du contrat à durée indéterminée par le travailleur lorsqu'il a acquis droit au congé dans les conditions prévues aux articles 89 et 92 du Code du Travail ;
 - rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde du Travailleur ;
 - rupture du contrat due à un cas de force majeure ;
 - rupture de l'engagement à l'essai sous réserve des dispositions du code du travail
 - décès du travailleur.
- c)- du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et vice - versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur, à cette date, est en état de reprendre son service.

Toutefois, les frais de voyage des familles ne sont pas à la charge de l'employeur pendant la période d'essai.

Le travailleur en congé qui voyage par chemin de fer ou par route, bénéficie d'un délai de route.

Le délai de route est déterminé sur la base de trois cent cinquante (350) kilomètres par jour, toute fraction supplémentaire de trois cent cinquante (350) kilomètres donnant droit à un jour supplémentaire de déplacement.

Cette période donne droit au salaire normal y compris les primes de productivité et d'ancienneté, à l'exclusion des primes d'astreinte, des heures supplémentaires et des indemnités de panier.

Article 81 : Moyens de transport

Les déplacements du travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

a) A l'intérieur du territoire national :

Moyens de transport Classification professionnelle	Avion	Train	Autres moyens de transport
Employés/ouvriers	Classe économique	1 ^{ère} Classe	Classe la plus confortable Transport public (prestige) Véhicule de service
Agents de maîtrise	Classe économique	1 ^{ère} Classe	Classe la plus confortable Transport public (prestige) Véhicule de service
Cadres	Classe économique	1 ^{ère} Classe	Classe la plus confortable Transport public (prestige) Véhicule de service
Directeurs et Assimilés	Classe affaires	1 ^{ère} Classe	Classe la plus confortable Transport public (prestige) Véhicule de service
Directeurs Généraux et Directeurs Généraux Adjointes	1 ^{ère} Classe	1 ^{ère} Classe	Classe la plus confortable Transport public (prestige) Véhicule de service

b) A l'extérieur du territoire national

Moyens de transport Classification professionnelle	Avion	Train
Employés/ouvriers	Classe économique	1 ^{ère} Classe
Agents de maîtrise	Classe économique	1 ^{ère} Classe
Cadres	Classe affaires	1 ^{ère} Classe
Directeurs et Assimilés	Classe affaires	1 ^{ère} Classe
Directeurs Généraux et Directeurs Généraux Adjointes	1 ^{ère} Classe	1 ^{ère} Classe

Dans tous les cas où les classes indiquées ci-dessus n'existeraient pas, les travailleurs et leurs familles voyagent dans la classe immédiatement supérieure.

Article 82 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'autres avantages que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, dans le cas d'un changement de ville d'affectation du travailleur, l'employeur paie à ce dernier, en sus de la franchise, les frais de transport des bagages jusqu'à concurrence des standards indiqués ci-dessous :

Classification prof Situation	Employés / Ouvriers	Agents de maîtrise	Cadres
Travailleur	300 Kg	300 Kg	400 Kg
Conjoint (s)	300 Kg	300 Kg	400 Kg
Chaque enfant mineur légalement à charge	150 Kg	150 Kg	200 Kg

Le transport de ces bagages est effectué par les moyens de transport les plus économiques choisis par l'employeur. La base d'évaluation est identique pour tous les travailleurs sur un trajet donné.

En outre, l'employeur assure en toute sécurité le transport gratuit de tous les effets et des gros meubles (véhicules et autres) appartenant aux travailleurs et à leurs familles, dans un délai maximum de deux mois, à compter du déménagement du travailleur, sauf cas de force majeure.

En cas de défaillance de l'employeur, celui-ci s'engage à réparer le préjudice causé au travailleur par :

- le remboursement des frais engagés par le travailleur pour le transport de ses effets ;
- le dédommagement pour le matériel détérioré du fait de l'employeur, depuis l'enlèvement jusqu'à la réception ;
- l'assistance au travailleur en plus de se faire dédommager lorsque celui-ci a assuré le transport de ses bagages.

Article 83 : déplacements

Les travailleurs sont considérés en déplacement lorsqu'ils sont appelés à travailler dans une ville autre que leur lieu d'emploi habituel, et ceci pour une durée temporaire. Alors le travailleur a droit et suivant les cas aux frais comprenant : le petit-déjeuner, le déjeuner, le dîner et la nuitée.

En aucun cas, un travailleur ne peut être déplacé à titre temporaire, pour une période continue excédant six (06) mois, à l'exception des cas de stage et de formation ou en cas de nécessité pressante de service.

Dans le cas où l'employeur loge le travailleur en déplacement, les frais de nuitée ne sont pas payés

Article 84 : Frais de mission

Pendant les périodes de mission, les travailleurs perçoivent des frais de déplacement dans les conditions minimales suivantes :

Déplacement au Cameroun

Travailleurs	Montant journalier
Employés/ouvriers	10 000F
Agents de maîtrise	15 000F
Cadres sans responsabilité	20 000F
Chefs de Section et assimilés	25 000F
Chefs de Service et assimilés	30 000F
Sous-directeurs et assimilés	40 000F
Directeurs et assimilés	50 000F
Directeur Général Adjoint	75 000F
Directeur Général	100 000F

Le mode de transport et l'itinéraire sont fixés par l'employeur.

Pour tout voyage dans toutes les localités, les frais de transbordement sont à la charge de l'employeur, soit cinq (5.000) FCFA par transbordement.

Par ailleurs, les travailleurs perçoivent un forfait journalier au titre de frais de transport urbain correspondant au coût de dix (10) litres d'essence super.

Déplacement hors du CAMEROUN :

Les frais de mission à l'étranger se présentent ainsi qu'il suit :

Catégories	Montant journalier
Employés/Ouvriers, Agents de maîtrise, Cadres	125 000 F
Chefs de Section	150 000 F
Chefs de Service	175 000 F
Sous-directeurs et Assimilés	200 000 F
Directeurs et Assimilés	250 000 F
Directeur Général Adjoint	300 000 F
Directeur Général	350 000 F

Dans le cas d'une mission à l'étranger, les travailleurs perçoivent des frais de transport correspondant au moins à cinq fois les montants pratiqués par l'employeur lors des missions à l'intérieur du Cameroun.

La revalorisation des frais de transport à l'étranger s'effectue dans le cadre des accords d'établissement.

Article 85 : Indemnité kilométrique

L'indemnité kilométrique est versée à l'agent qui est appelé par l'employeur à utiliser son véhicule pour accomplir une mission à l'intérieur du Cameroun au taux de 275 FCFA par kilomètre.

Article 86 : Congé de détente

En cas de déplacement temporaire à l'intérieur du Cameroun, prolongé au-delà de deux (02) mois, le travailleur dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente, qui peut être pris tous les deux (02) mois ou tous les trois (03) mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieure ou supérieure à trois cents (300) kilomètres, reste acquis au travailleur si les nécessités de service exigent une prolongation de son séjour au lieu de déplacement. Il est calculé à raison de quatre (04) jours francs pour deux (02) mois de déplacement et au prorata temporis après le retour du travailleur à son lieu de travail habituel, pour des périodes de déplacement supérieures à deux (02) mois.

Ce congé de détente n'est accordé que s'il se place deux semaines au moins avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par un congé de détente, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il peut prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

En tout état de cause, dans les cas prévus ci-dessus, les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Article 87 : Logement

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont d'application en matière de logement.

En dehors des obligations résultant desdites dispositions, en principe l'employeur n'assure pas le logement du travailleur.

Lorsqu'il attribue un logement au travailleur, ce logement est meublé et équipé dans les conditions fixées par l'employeur.

En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur occupant un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer :

- à l'expiration d'une période n'excédant pas un mois à compter de la date de fin de prestations, en cas de licenciement moyennant préavis effectivement presté par le travailleur ou démission ;
- à l'expiration d'une période équivalente à la durée du préavis, en cas de licenciement moyennant paiement de l'indemnité de préavis ;
- à l'expiration d'une période n'excédant pas deux (02) mois à compter du décès du travailleur et d'un mois à compter de son départ à la retraite ;
- à l'expiration d'une période n'excédant pas un mois à compter de la fin des prestations, dans tous les autres cas.

L'employeur peut exceptionnellement accorder une prolongation de ces délais.

En cas de mutation dans une autre localité, le travailleur occupant un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer dans un délai d'un mois à compter de la date de prise d'effet de sa mutation.

Toutefois, le travailleur muté en cours d'année scolaire est tenu de libérer le logement au plus tard à la prochaine rentrée.

CHAPITRE V : AVANTAGES DIVERS

Article 88 : Eau et électricité

Le travailleur ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficie, dans les localités où l'entreprise assure la distribution d'eau, des avantages suivants :

1-Fourniture d'eau

Le travailleur a droit aux allocations mensuelles d'eau définies ci-dessous.

Les allocations non utilisées au cours d'un mois sont reportées sur les mois suivants au cours d'une année calendaire.

Au-delà de ces allocations gratuites, les consommations excédentaires sont facturées au tarif Borne-fontaine (50 F/M³).

Cet avantage est également consenti :

- Au travailleur cessant son activité à partir de cinquante (50) ans, après vingt (20) ans au moins de service dans l'entreprise ;
- Au travailleur cessant son activité avant cinquante (50) ans, si son départ est provoqué par une maladie professionnelle ou un accident de travail, même s'il n'a pas effectué vingt (20)

- ans de service dans l'entreprise ;
- Au travailleur licencié pour motif économique, après dix (10) ans de présence dans l'entreprise ;
 - Aux ayants droits d'un travailleur ou d'un retraité décédé et ce, pendant une période de cinq (05) ans après le décès.

L'allocation de référence est celle dont bénéficiait le travailleur au moment de son départ de l'entreprise.

2- Fourniture d'électricité

Le travailleur ayant un branchement électrique a droit, pour son propre usage et celui de sa famille, aux allocations mensuelles définies ci-dessous facturées au tarif préférentiel de 25 FCFA le kilowatt/heure.

Les allocations non utilisées au cours d'un mois sont reportées sur les mois suivants au cours d'une année calendaire.

Les kilowatt/heures consommés au-delà des allocations prévues seront facturés au prix habituel appliqué à la clientèle.

Article 89 : Contingent d'eau et d'électricité

Les contingents d'eau et d'électricité alloués au titre des alinéas 1 et 2 ci-dessus aux travailleurs qui remplissent les conditions, sont fixés comme suit :

SITUATION FAMILIALE	GRATUITE D'EAU (M3)			CONTINGENT MENSUEL A TARIF PREFERENTIEL D'ELECTRICITE (KWH)		
	CADRE	MAITRISE	E/O	CADRE	MAITRISE	E/O
Célibataires	55	35	20	450	250	120
Mariés ayant moins de 03 enfants	55	35	20	700	350	200
Mariés ayant 03 enfants et plus	80	45	25	900	450	300

Article 90: Prise en charge au titre de la fonction et de l'astreinte

1) En raison de la fonction

L'entreprise prend en charge les consommations d'eau et d'électricité dans la limite des quotas et contingents admis, des travailleurs occupant des fonctions à partir de chef de service.

2) En raison de l'astreinte

L'entreprise prend en charge les consommations d'eau et d'électricité du travailleur d'astreinte, logé par l'employeur ou percevant une indemnité de non logement en lieu et place de ce logement à concurrence de l'allocation ou du contingent prévus ci-dessus pour son statut.

Article 91 : Prise en charge des branchements d'eau et d'électricité

Les frais de branchement d'eau du logement appartenant au travailleur sont pris en charge

TITRE VII : HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Article 96: Dispositions générales

Les parties signataires de la présente Convention se réfèrent à la législation et à la réglementation en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Article 97 : Organisation médicale et sanitaire

L'employeur se dote d'un service médical conformément à la réglementation en vigueur, et se charge de l'approvisionnement en médicaments essentiels.

Les travailleurs ainsi que leur famille (conjoint et enfants à charge) bénéficient des soins dans cette infirmerie :

- d'une part, des visites de dépistage et des soins de première urgence,
- d'autre part, de tous les autres soins qui peuvent normalement être délivrés dans un dispensaire d'entreprise.

L'accès au service médical de l'entreprise est également accordé :

- aux agents retraités et à leurs familles ;
- aux conjoints et enfants du travailleur décédé dans la limite d'un an.

L'employeur s'efforcera dans la mesure de ses possibilités de faire fonctionner et de maintenir un dispensaire d'entreprise au siège de toutes les Directions ou Délégations Régionales.

Article 98 : Assurance maladie

L'employeur assure l'ensemble des travailleurs et leurs familles.

Les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux et d'hospitalisation engagés par les travailleurs pour eux-mêmes, leurs conjoints et leurs enfants mineurs à charge, sont remboursés directement par les soins de l'assureur de l'entreprise et dans la limite du contrat en vigueur passé avec ce dernier.

Les autres prestations sont remboursées par l'employeur par prélèvement sur le Fonds des Œuvres Sociales, dans les conditions suivantes:

- Prothèses orthopédiques : 100%
- Soins dentaires : 100%
- Prothèses dentaires : 100% (à l'exclusion des prothèses en matériaux précieux)
- Verres : 100% une fois par an.
- Monture : Plafond de 100 000 FCFA et renouvelable tous les deux ans.

Par ailleurs, l'employeur se porte garant du paiement des frais médicaux, d'hospitalisation, pharmaceutiques et chirurgicaux au cas où pour quelque raison que se soit, les prestations de l'assurance sont inopérantes.

Elle ne peut valablement délibérer que si les deux tiers (2/3) au moins des membres sont présents ou valablement représentés. Ses décisions sont prises sous forme d'accords de conciliation, à la majorité simple des membres présents, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité.

Les clauses d'accords de conciliation ainsi intervenus, ont la même valeur que les dispositions de la présente Convention.

TITRE IX : ŒUVRES SOCIALES ET ACTIVITES SPORTIVES ET CULTURELLES

CHAPITRE I : AIDE ET SOLIDARITE AUX AGENTS

Article 104 : Mutuelle

L'employeur d'une part et les travailleurs d'autre part, s'accordent sur la création d'une mutuelle destinée à :

- allouer un pécule aux agents lors de leur départ à la retraite et aux ayants droits des agents décédés ;
- assurer une retraite complémentaire.

Les modalités de gestion et de fonctionnement de la mutuelle sont fixées dans les accords d'établissement.

Article 105 : Activités culturelles et sportives

L'employeur encourage l'épanouissement du personnel à travers la pratique des sports individuels et collectifs ainsi que les activités culturelles et de loisirs.

Toutes les fois que ses disponibilités financières le lui permettent, l'employeur crée dans les unités à forte concentration, pour les travailleurs et leur famille, des clubs house et des centres socio-éducatifs.

Les critères d'implantation et les modalités de gestion de ces structures sont définis dans les accords d'établissement.

CHAPITRE II : AUTRES PRESTATIONS ET AIDES

Article 106 : Prestations en cas de mariage et de naissance

Les travailleurs perçoivent pour leur premier mariage civil après leur engagement dans l'entreprise et pour la naissance de chacun de leurs enfants légaux, sur présentation des actes d'état civil correspondants, une indemnité de mariage ou de naissance dont la valeur est fixée comme suit :

- Mariage : un (1) mois de salaire imposable ;
- Naissance : un (1) mois de salaire imposable par enfant.

L'indemnité de mariage est renouvelée en cas de remariage à la suite du décès d'un précédent conjoint sous réserve que le travailleur n'ait pas d'autre conjoint au moment du remariage.

En outre, le travailleur bénéficie à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'attribution d'une indemnité de berceau fixée à trente cinq pour cent (35%) de leur salaire de base échelonné.

En cas de naissance de jumeaux, de triplés ou autres, l'employeur prend des dispositions particulières en plus des attributions indiquées ci-dessus.

Article 107: Prestations en cas de décès

L'employeur fournit gratuitement sur la demande de la famille, un cercueil, une tenue mortuaire, une gerbe de fleurs, ou l'équivalence en espèces, en cas de décès du travailleur confirmé, des conjoints et des enfants légaux mineurs du travailleur.

En cas de décès du travailleur confirmé, l'employeur assure à ses frais, le transport de la dépouille, de la famille du travailleur (conjoint(s) et enfants légaux) et de la délégation de collègues.

Article 108: Participation aux fêtes collectives

L'employeur participe aux frais d'organisation des fêtes collectives organisées par les travailleurs à l'occasion des événements affectant la vie de l'entreprise.

Les modalités de cette participation sont déterminées dans le cadre des accords d'établissement.

Article 109: Cadeaux de Noël

A l'occasion des fêtes de Noël, une allocation forfaitaire d'un montant de vingt et cinq mille (25.000) FCFA par enfant est allouée aux enfants légaux à charge des travailleurs âgés de dix huit (18) ans au plus.

Article 110: Economat et Coopérative d'Achat

L'employeur s'engage à favoriser pour ses travailleurs l'accès, à des conditions avantageuses, aux produits dont ils ont besoin, par le biais d'un économat et d'une coopérative d'achat dont les modalités de gestion et de fonctionnement sont déterminées dans le cadre des accords d'établissement.

Article 111: Accès au crédit auprès des institutions financières et autres acquisitions

L'employeur prend des mesures pour faciliter aux travailleurs l'accès au crédit et autres acquisitions auprès des Institutions financières et organismes spécialisés.

TITRE X : DISPOSITIONS FINALES

Article 112: Prise d'effet de la Convention

La présente Convention collective prend effet à compter du 01/01/2012.



Fait à Yaoundé le, 28 JAN 2011

Ont signé :

Pour les EMPLOYEURS :			Pour les TRAVAILLEURS :		
CAMWATER :			FENSTEEEC :		
1/	Mme OWONA Oumou		1/	M. BIAS Albert	
2/	Mme MBOA ATANGANA Berthe		2/	M. OWONO ATANGANA François	
3/	Mme YONDO Rose Patricia		3/	M. TSANGA Jean	
4/	M. OWONO MBIDA Claude		4/	Mme OLAMA Régine	
5/	M. BEKONDJ Jean Christophe		5/	Mme ANGA OKOUNOU Antonia	
6/	M. OMGBA Sébastien Emile		6/	M. LEMFON Isaac	
CDE :			SYNATSEACC :		
7/	M. MUFOR Ralph Gregory		7/	M. BAYIHA Paul Félix	
8/	M. TOUBALI Ahmed		8/	M. DISSAK DELON Eugène	
9/	M. NKAMANI FANSI Jean-Pierre		9/	M. FONFON Christopher	
10/	M. DUBIER Georges Henri		10/	M. EBODE Antoine Roger	
11/	M. NGAUSS NDOUNG Gerard Joseph		11/	M. WOKOUOM Jean-Marie	
12/	M. TAKOUMBO Martin				
			SNIE :		
			12/	Mme ATANGANA Rosalie	



M. FARELE Raymond
Directeur des Relations professionnelles

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES
DU SECTEUR DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT (QUIDE)



AVENANT NUMERO UN (1) A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT LIQUIDE

ENTRE :

Le groupe d'entreprises composé de :

- Camerounaise des Eaux (CDE) ;
- Cameroon Water Utilities Corporation (CAMWATER).

Désigné dans la suite des présentes par "L'EMPLOYEUR"

D'une part,

ET :

Le groupe des syndicats représentant les travailleurs du secteur de l'eau potable et de l'assainissement liquide composé de :

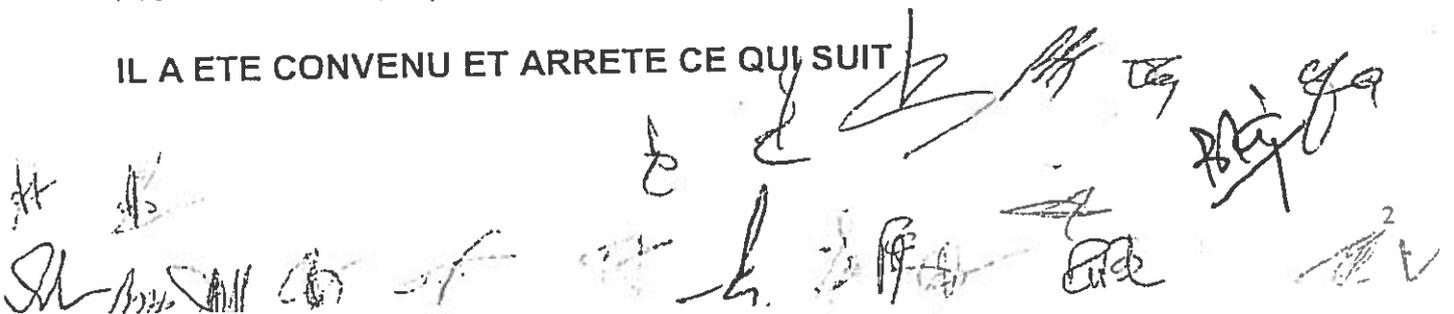
- Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs de l'Energie Electrique et de l'Eau du Cameroun (FENSTEEEC) ;
- Syndicat National des Travailleurs du Secteur Eau et Activités Connexes du Cameroun (SYNATSEACC) ;
- Syndicat National Indépendant de l'Eau (SNIE).

Désigné dans la suite des présentes par "Le TRAVAILLEUR",

D'autre part,

Sous la présidence de **Monsieur YAPELE Raymond**, Directeur des Relations Professionnelles, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUI



Article 1 : Les dispositions de la Convention collective nationale des entreprises du secteur de l'eau potable et de l'assainissement liquide du 28 janvier 2011 sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 112 (nouveau): Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prend effet à compter du premier (1^{er}) février 2011 et s'applique de plein droit aux contrats de travail en cours.

Les contrats individuels de travail qui interviendront après la signature de la présente Convention seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima à l'engagement.

Toute clause restrictive insérée dans lesdits contrats individuels étant nulle et de nul effet.

Article 2 : Le reste sans changement.

Article 3 : Le présent avenant sera enregistré et publié partout où besoin sera en français et en anglais

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]